

**PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA
MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA
INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik pada
FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur**



OLEH :

MIA SUCI KURNIA SARI
0341 010 098

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA
2008**

**PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA
MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA
INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik Pada
FISIP UPN" Veteran" Jawa Timur**



Oleh :

MIA SUCI KURNIA SARI

0341 010 098

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA
2008**

**PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA
MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA
INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh :

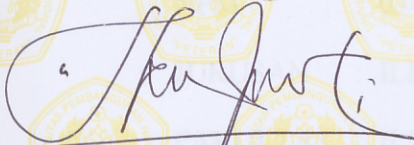
MIA SUCI KURNIA SARI

0341 010 098

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 16 Juni 2008

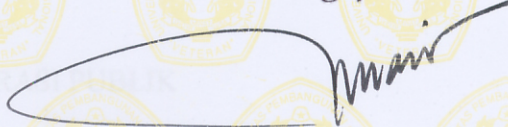
Menyetujui,

Pembimbing



Dra. SUSI HARDJATI, MAP
NIP. 030 222 243

Tim Penguji



DR. LUKMAN ARIF, MSI
NIP. 030 227 929



SUBANI, SH, MSI
NIP. 030 174 635



Dra. SUSI HARDJATI, MAP
NIP. 030 222 243

Mengetahui,
DEKAN



IR. DIDIK TRANGGONO, MSI

NIP. 030 203 679

LEMBAR REVISI

JUDUL :

**PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA
KERJA MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI
LATIHAN KERJA INSTRUKTUR DAN
PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA DINAS
TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

NAMA : MIA SUCI KURNIASARI

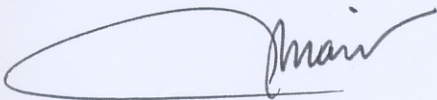
NPM : 0341 010 098

JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

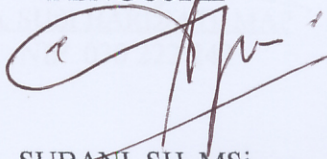
Telah direvisi dan disahkan pada tanggal 25 Juni 2008

PENGUJI I



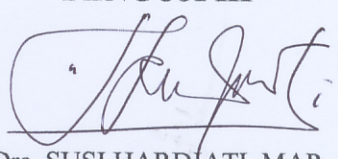
DR. LUKMAN ARIF, MSi
NIP. 030 227 929

PENGUJI II



SUBANI, SH, MSi
NIP. 030 174 635

PENGUJI III



Dra. SUSI HARDJATI, MAP
NIP. 030 222 243

**PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA
MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA
INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA
DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

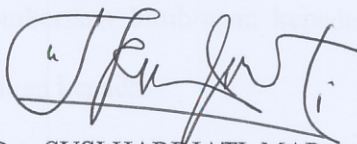
Disusun Oleh :

MIA SUCI KURNIASARI
NPM. 03 4101 0098

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dra. SUSI HARDJATI, MAP
NIP. 030 222 243

Mengetahui,
DEKAN



I. DIDIK TRANGGONO, MSi
NIP. 030 203 679

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam tersusunnya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Susi Hardjati, Dra, MAP sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis. Disamping itu juga ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Ir. Didik Tranggono, MSi, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
2. Bapak DR. Lukman Arif, MSi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur
3. Ibu Dra. Diana Hertati, MSi, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal dalam proses perkuliahan Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
5. Bapak Gatot Gunarso, SH, Mhum, selaku Kepala Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya
6. Bapak Drs. Sularno, MSi, selaku Kasi Perencanaan dan Pengembangan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya
7. Bapak Drs. Hariyadi Budihardjo, MPd, selaku Kasi Pelatihan dan Sertifikasi Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya
8. Seluruh staf pegawai, instruktur dan siswa pelatihan di Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya atas kerja samanya
9. Doa restu Ibu dan Bapak yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-temanku yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dan semua mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Angkatan 2003 khususnya Ilmu Administrasi Publik, banyak terima kasih atas bantuannya.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti sangat menyadari masih ada kekurangan dari segi teknis maupun material penyusunannya. Oleh karena itu, peneliti senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik dari semua pihak yang dapat menambah kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih serta besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juni 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Pengertian Kompetensi.....	14
2.2.2.1 Karakteristik Kompetensi.....	15
2.2.2.2 Model Kompetensi	16
2.2.2.3 Macam Kompetensi.....	18
2.2.2.4 Kategori Kompetensi.....	18
2.2.2.5 Tingkat Kompetensi	19

2.2.2.6	Faktor Mempengaruhi Kompetensi	20
2.2.2.7	Keuntungan Sistem Kompetensi	23
2.2.3	Pengertian Tenaga Kerja	24
2.2.4	Pembinaan Tenaga Kerja.....	26
2.2.4.1	Tujuan Pembinaan Tenaga Kerja	27
2.2.4.2	Sistem Pembinaan Tenaga Kerja.....	29
2.2.5	Pengertian Pelatihan Kerja	31
2.2.5.1	Jenis-Jenis Pelatihan	32
2.2.5.2	Model-Model Pelatihan	33
2.2.5.3	Faktor Penting dalam Pelatihan.....	35
2.2.5.4	Pentingnya Program Pelatihan	37
2.2.5.5	Metode Pelatihan	39
2.2.5.6	Tujuan Pasca Pelatihan.....	44
2.3	Kerangka Berfikir	45
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Jenis Penelitian	47
3.2	Fokus Penelitian	48
3.3	Situs Penelitian	50
3.4	Sumber Data	50
3.5	Pengumpulan Data.....	52
3.6	Analisis Data	54
3.7	Keabsahan Data	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Perkembangan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan – (BLKIP) Surabaya	59
4.1.2 Visi, Misi, Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengem – bangan (BLKIP) Surabaya.....	61
4.1.3 Jenis Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan di Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya	64
4.1.4 Fasilitas Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) – Surabaya	65
4.1.4.1 Fasilitas Fisik.....	65
4.1.4.2 Fasilitas Peralatan / Laboratorium Kejuruan.....	68
4.1.5 Materi Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengem – bangan (BLKIP) Surabaya.....	76
4.1.6 Program-Program Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan – (BLKIP) Surabaya	79
4.1.7 Persyaratan peserta Pelatihan	84
4.1.8 Biaya Swadana Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan – Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Suarabaya	86
4.1.9 Jumlah Peserta Pelatihan	86
4.1.10 Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan – (BLKIP) Surabaya	89
4.1.11 Uraian Tugas Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Instruktur dan –	

Pengembangan (BLKIP) Surabaya.....	90
4.1.12 Karakteristik Pegawai Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan – (BLKIP) Surabaya	93
4.2 Hasil Penelitian.....	98
4.2.1 Metode Pelatihan Kerja	98
4.2.1.1 Jenis Pelatihan Kerja	99
4.2.1.2 Metode Pelatihan Kerja	105
4.2.2 Materi Pelatihan Kerja	106
4.2.2.1 Materi Pelatihan Kompetensi Konsep Diri.....	106
4.2.2.2 Materi Pelatihan Kompetensi Pengetahuan.....	113
4.2.2.3 Materi Pelatihan Kompetensi Keterampilan.....	117
4.2.2.4 Evaluasi Materi Pelatihan Kerja	120
4.2.3 Instruktur Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan - Pengembangan (BLKIP) Surabaya	122
4.2.4 Kendala dalam Pelatihan Kerja serta Upaya untuk Mengatasinya.....	125
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	131
4.3.1 Metode Pelatihan Kerja	131
4.3.1.1 Jenis Pelatihan Kerja	131
4.3.1.2 Metode Pelatihan Kerja	133
4.3.2 Materi Pelatihan Kerja	134
4.3.2.1 Materi Pelatihan Kompetensi Konsep Diri.....	134
4.3.2.2 Materi Pelatihan Kompetensi Pengetahuan.....	137
4.3.2.3 Materi Pelatihan Kompetensi Keterampilan.....	138

4.3.2.4 Evaluasi Materi Pelatihan Kerja	139
4.3.3 Instruktur Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan – Pengembangan (BLKIP) Surabaya	141
4.3.4 Kendala dalam Pelatihan Kerja serta Upaya untuk Mengatasinya.....	142
BAB V PENUTUP	145
5.1 Kesimpulan.....	145
5.2 Saran	147
DAFTAR PUSTAKA.....	149
LAMPIRAN	151

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 3.1 Analisis Data Kualitatif Model Interaktif	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan – (BLKIP) Surabaya	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2005 – 2006	2
Tabel 4.1	Fasilitas Peralatan Kejuruan Tata Niaga	68
Tabel 4.2	Fasilitas Peralatan Kejuruan Gambar	68
Tabel 4.3	Fasilitas Peralatan Kejuruan Teknik Mekanik/Las.....	69
Tabel 4.4	Fasilitas Peralatan Kejuruan Bangunan.....	70
Tabel 4.5	Fasilitas Peralatan Kejuruan PTC/Meubel Kayu.....	71
Tabel 4.6	Fasilitas Peralatan Kejuruan Listrik	72
Tabel 4.7	Fasilitas Peralatan Aneka Kejuruan/Menjahit	72
Tabel 4.8	Fasilitas Peralatan Kejuruan Teknologi Mekanik/Mesin Logam	73
Tabel 4.9	Fasilitas Peralatan Kejuruan Automotive	74
Tabel 4.10	Fasilitas Peralatan Kejuruan Elektro/Industri.....	75
Tabel 4.11	Komposisi Pelatihan Pemagangan	80
Tabel 4.12	Biaya Swadana Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan – Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Suarabaya	86
Tabel 4.13	Jumlah Peserta Pelatihan DIPA Tahun 2005 s/d 2007	87
Tabel 4.14	Jumlah Peserta Pelatihan Swadana Tahun 2005 s/d 2007	88
Tabel 4.15	Jumlah Peserta Pelatihan DIPDA Tahun 2005 s/d 2007	89
Tabel 4.16	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 4.17	Karateristik Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang.....	95
Tabel 4.18	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	96
Tabel 4.19	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	97

Tabel 4.20	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Agama	97
Tabel 4.21	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	98
Tabel 4.22	Jumlah Pendaftar Peserta Pelatihan Tahun 2007.....	102
Tabel 4.23	Jumlah Peserta Pelatihan Tahun 2007	103
Tabel 4.24	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Lulusan BLKIP Surabaya	104
Tabel 4.25	Tingkat Pendidikan Instruktur di Balai Latihan Kerja Instruktur dan – Pengembangan (BLKIP) Surabaya.....	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Dokumentasi

Lampiran 3 Matriks Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan telah Selesai Melakukan Penelitian

ABSTRAKSI

MIA SUCI KURNIASARI. PENINGKATAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA MELALUI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA INSTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN (BLKIP) SURABAYA. SKRIPSI. 2008.

Penelitian ini didasarkan pada fenomena semakin banyaknya tenaga kerja yang belum mendapat pekerjaan dari tahun ke tahun. Hal tersebut karena lapangan kerja saat ini tidak hanya melihat calon tenaga kerja yang memiliki ijazah pendidikan formal, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh lapangan kerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Namun selama ini, calon tenaga kerja hanya mengandalkan ijazah pendidikan formal tanpa memiliki kemampuan khusus, sehingga banyak calon tenaga kerja yang tidak diterima oleh lapangan kerja karena kurang berkompeten. Untuk itu Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yang meneliti satu variabel yaitu peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja. Fokus dalam penelitian ini adalah Metode Pelatihan, Materi pelatihan, meliputi: materi pelatihan kompetensi konsep diri, materi pelatihan kompetensi pengetahuan, materi pelatihan kompetensi keterampilan dan evaluasi materi pelatihan, Instruktur yang Berkompeten dan Kendala-Kendala dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja.

Hasil dari penelitian pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya bahwa jenis pelatihan yang tersedia di Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya merupakan pelatihan kejuruan. Metode pelatihan kerja yang digunakan adalah dengan pemberian teori dan praktek dengan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Kompetensi yang diberikan merupakan pelatihan kompetensi konsep diri dimana pelatihan ini telah berjalan dengan optimal karena terdapat perubahan sikap dan citra diri calon tenaga kerja menjadi lebih baik. Pelatihan kompetensi pengetahuan dimana pelatihan ini berjalan dengan baik karena calon tenaga kerja mudah memahami materi-materi pengetahuan yang menjadi bekal pengetahuan mereka. Pelatihan kompetensi keterampilan dimana pelatihan ini berjalan cukup baik karena calon tenaga kerja dapat menerapkan materi dan banyaknya calon tenaga kerja lulusan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya yang telah diterima dalam lapangan kerja. Kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, berasal dari sikap calon tenaga kerja yang kurang disiplin, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja yang bervariasi dan terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan serta kurang dapat mengikuti perkembangan teknologi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional untuk meningkatkan produk nasional dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah juga harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, dikarenakan masih cukup besar jumlah tenaga kerja yang belum memperoleh kesempatan kerja. Pertumbuhan tenaga kerja yang diperkirakan masih tinggi selama era globalisasi disebabkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Adapun jumlah tenaga kerja di Jawa Timur dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Tenaga Kerja di Jawa Timur tahun 2005 – 2006

	2005	2006
Tenaga Kerja yang mendapat pekerjaan	17.509.103	17.669.660
Tenaga Kerja yang belum mendapat Pekerjaan	1.082.221	1.575.299
Jumlah Tenaga Kerja	18.591.324	19.244.959

Sumber: www.d-infokom-jatim.co.id/news

Tingginya tenaga kerja yang tidak terserap lapangan pekerjaan mengakibatkan banyaknya pengangguran. Jika masalah pengangguran ini tidak dapat tertangani dengan efektif, menurut Siagian (2003:26) dapat mengakibatkan semakin lebarnya kesenjangan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kecemburuan sosial dan keresahan sosial, semakin tingginya gangguan keamanan dan ketertiban umum dan menjamurnya perumahan kumuh serta urbanisasi yang tidak terkendali.

Masalah pengangguran pada saat ini semakin mendapat perhatian serius dari pemerintah dalam rangka pembangunan nasional yang menghendaki pemerataan dengan semakin bertambahnya tenaga kerja yang belum mendapat pekerjaan setiap tahunnya. Padahal sumber daya manusia yang besar merupakan modal dasar pembangunan dalam arti sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan jika dapat diarahkan secara efektif.

Sumber daya manusia yang mempunyai bakat kreatifitas, keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang tinggi dapat membantu tercapainya keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui

pendidikan dan pelatihan kerja. Menurut Flippo dalam Tohardi (2002:236) pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini pemerintah mengupayakan dan mengusahakan untuk menciptakan tenaga-tenaga terampil guna meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia Indonesia.

Pemberian pendidikan dan pelatihan kerja itu ditujukan kepada setiap tenaga kerja baik dari angkatan kerja yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja, sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pemberian bekal pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja dimaksudkan agar tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan kemampuan sehingga siap untuk memasuki lapangan pekerjaan, sebagaimana menurut Jucius dalam Tohardi (2002:236) tujuan dari pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau kemampuan, akan tetapi juga untuk meningkatkan bakat. Pemberian bekal untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dapat melalui jalur pendidikan formal maupun non formal. Peningkatan dan pengembangan kemampuan tenaga kerja melalui pendidikan formal merupakan tanggung jawab Departemen Pendidikan, sedangkan peningkatan dan pengembangan kemampuan tenaga kerja melalui jalur pendidikan nonformal yaitu dengan pelatihan kerja merupakan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja melalui

Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 35 tahun 2000 tentang Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 42 Tahun 2001 tentang Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur pasal 15 bahwa kedudukan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya adalah unsur pelaksana teknis dinas yang melaksanakan tugas operasional di bidang pelatihan instruktur dan pengembangan. Sedangkan dalam pasal 16 mengenai tugas Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) yaitu melaksanakan berbagai macam pelatihan dan pengembangan instruktur, tenaga pelatihan dan manajer / pengelola lembaga pelatihan pemerintah, swasta, perusahaan serta pelatihan tenaga kerja.

Terdapat 7 (tujuh) program pelatihan di Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya yaitu program pelatihan standar, pelatihan pemagangan, pelatihan produksi, pelatihan teknis, pelatihan perawat kesehatan, pelatihan instruktur dan pelatihan khusus, serta terdapat 10 kejuruan dengan berbagai sub kejuruan. Pada tahun 2005 terdapat 697 siswa pelatihan, sedangkan pada tahun 2006 terdapat 639 siswa pelatihan di berbagai kejuruan pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya.

Selain itu, Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya bersama Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi dan peranan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta memberikan pelayanan kepada

pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Pada tahun 2005 terdapat 356 orang lulusan Balai Latihan Kerja Instruktur dan pengembangan (BLKIP) Surabaya yang telah ditempatkan di berbagai perusahaan, sedangkan pada tahun 2006 terdapat 271 orang yang telah ditempatkan pada lebih kurang 170 perusahaan dengan kualifikasi tingkat menengah ke atas.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi perusahaan pencari tenaga kerja saat ini tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia. Karena salah satu penyebab pengangguran menurut Siagian (2003:24) adalah para pencari pekerjaan tidak memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang diperlukan pengguna tenaga kerja sehingga para pencari pekerjaan tidak dapat diterima karena tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Selain itu dengan adanya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja menjadi nilai tambah dalam mengukur kemampuan tenaga kerja. Namun selama ini tenaga kerja

hanya mengandalkan ijazah pendidikan formal tanpa memiliki kemampuan khusus, sehingga banyak tenaga kerja yang tidak diterima oleh perusahaan-perusahaan pencari kerja.

Sebagaimana dalam kutipan, (D-Infokom-Jatim.go.id, 14 Februari 2007)

“Persoalan yang terjadi setiap tahun pada ketenagakerjaan di Jawa Timur adalah jumlah angkatan kerja baru jauh lebih besar dibanding pertumbuhan lapangan kerja produktif, dan rendahnya investasi baru karena berbagai alasan politik, ekonomi dan keamanan, serta ketidakseimbangan antara kualitas tenaga kerja yang tersedia dengan tenaga kerja yang dibutuhkan.”

Juga seperti kutipan, (Jatim.go.id, 19 Januari 2007)

“Banyak pencari kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, misalnya kurangnya keterampilan yang dimiliki diantaranya keterampilan bahasa, teknik maupun keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya diharapkan dapat menjadi jalan keluar bagi masalah ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk itu, dalam pemberian latihan kerja segala bentuk program latihan disesuaikan dan dipadukan dengan praktek dunia kerja serta penerapan metode pengajaran yang terdiri dari teori dan praktek secara langsung pada lapangan pekerjaan, sehingga dapat dihasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang berkualitas dan akhirnya tenaga kerja yang belum bekerja dapat cepat mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu mengkaji secara lebih mendalam mengenai peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah :

“Bagaimana peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya”.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui jenis-jenis pelatihan yang diterapkan dan pelaksanaannya.
2. Untuk mengetahui kompetensi calon tenaga kerja yang perlu ditingkatkan.
3. Untuk mengetahui metode pelatihan yang sesuai dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja
4. Untuk mengetahui hambatan dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja dan cara mengatasi hambatan tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Untuk memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan tentang peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja.
 - b. Berkesempatan untuk belajar menerapkan pengetahuan teoritis yang diterima dengan keadaan sebenarnya di lapangan.
2. Bagi Instansi atau Lembaga
 - a. Dapat melaksanakan salah satu bentuk tanggung jawab sosial dari instansi atau lembaga kepada masyarakat.
 - b. Memperoleh sumbangan pemikiran dan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja instansi atau lembaga.
3. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
 - a. Meningkatkan pebendaharaan bacaan bagi rekan-rekan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
 - b. Meningkatkan kurikulum pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
 - c. Memperluas jaringan kerja sama dengan instansi atau lembaga lain yang terkait.